

VI Jornadas de Sociología de la UNLP

“Debates y perspectivas sobre Argentina y América Latina en el marco del Bicentenario. Reflexiones desde las Ciencias Sociales”

**La relación laboral precaria como forma de pertenecer a la comunidad académica.
El caso de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires.
2002 - 2010.**

Gervasio Agustín Arakaki.¹

1. UNA PRIMERA MIRADA.	4
1.1. Jerarquía.	4
1.2. Designación.	5
1.3. Dedicación.	7
1.4. Rentas.	10
2. PROFUNDIZANDO EL ANÁLISIS.	11
2.1. Por cargo y carácter.	11
2.2. Por designación, dedicación y renta.	12
3. CONCLUSIONES.	14
4. REFERENCIAS.	15
5. ANEXO METODOLÓGICO.	17
5.1. La fuente de información.	17
5.2. Criterios de filtrado.	18

¹ Becario UBACyT – Categoría Maestría del Centro de Estudios sobre Población, Empleo y Desarrollo.
arakaki@econ.uba.ar

INTRODUCCIÓN.

Hace ya varios años que desde diferentes sectores se sostiene que la educación en Argentina se encuentra en un claro proceso de deterioro. En particular, los reclamos de mayor presupuesto para la educación (y en particular en inversión en infraestructura educativa) que se han registrado en el último tiempo en diferentes colegios secundarios de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y Unidades Académicas (UA) de la Universidad de Buenos Aires (UBA) parecen estar dando cuenta del mismo. Sin embargo, por lo menos en el ámbito de estas últimas, este deterioro no sólo se expresa en la cuestión edilicia sino también en la situación laboral del personal docente².

En este marco, hace más de dos años, la escasez de la información vinculada sobre las condiciones laborales de los docentes universitarios no llevó a iniciar una serie de investigaciones con el objetivo de aportar evidencia empírica que permitiera dar cuenta de la situación en la que se encuentra el claustro docente en la Facultad de Ciencias Económicas (FCE) de la UBA³. Si bien entendemos que sólo observamos lo ocurrido en una de las trece facultades de la UBA y esta realidad afecta a la Universidad en su conjunto⁴; la elección de la FCE está vinculada principalmente con la disponibilidad de información, debido a que los datos utilizados para el presente trabajo provienen del padrón docente proporcionado por la misma Facultad y, por lo tanto, refieren sólo a los docentes de dicha UA⁵. No obstante, si se considera el tamaño de la facultad en relación al total de la UBA, ya sea en términos de matrícula y del personal docente empleado⁶, queda en evidencia que no es un caso más dentro de esta estructura. Por lo tanto, este estudio de caso adquiere importancia por su propio peso y no sólo por los límites insalvables impuestos por la disponibilidad de la información.

² Esto no significa que desconocer la existencia de otros problemas vinculados a la docencia universitaria, los cuales fueron dejados de lado dado los objetivos propuestos en el presente trabajo y la extensión del mismo.

³ Los resultados parciales de estos estudios fueron presentados en Arakaki (2008); en el artículo “La situación docente en la FCE-UBA, 2002 – 2008. De mal en peor”, publicado en el Boletín de la Asociación Gremial Docente (AGD) de la FCE-UBA de julio de 2010; y en la mesa-debate “Cambio de paradigmas en la enseñanza de la economía.” en el IV Congreso de la Universidad Popular de Madres de Plaza de Mayo.

⁴ En este sentido, Hobert (2009) sostiene que “de acuerdo a los datos extraídos del último censo (2004), la Universidad de Buenos Aires (UBA) posee un total de 37.242 docentes, de los cuales 12.988 revisten como ad honorem. Es decir, que alrededor de un 35% de la planta docente no percibe salario por su trabajo.”. Vale la pena aclarar que hasta el día de la fecha la información del censo 2004 continúa siendo la última disponible para toda la Universidad.

⁵ Para más información ver el Anexo Metodológico del presente trabajo.

⁶ Según el último censo estudiantil (2004), la matrícula de la UBA es de 297.639, mientras que en la FCE es de 44.649. En otras palabras, esta última representa un 15% de la matrícula total de la Universidad. Mientras que según el último censo docente (2004), la FCE es la cuarta UA dentro de la UBA en términos del plantel docente, sin contabilizar el CBC. A su vez, hay que tener en cuenta que las más grandes serían Medicina; Derecho; Arquitectura, Diseño y Urbanismo.

En definitiva, el objetivo de este trabajo será evaluar las condiciones laborales de los docentes de la FCE-UBA durante el período 2002 – 2010. Para lo cual se utilizarán padrones docentes proporcionados por la misma Facultad, respecto al cual es importante realizar algunas aclaraciones. En primer lugar, los mismos se limitan a proporcionar información referida a los cargos (el carácter de éstos, la dedicación establecida y su condición de rentado o no), razón por la que la evaluación que realizaremos sólo contemplará estas variables. Claro está que, si bien las mismas son resultan muy importantes a la hora de analizar las condiciones laborales de los profesores y auxiliares, no son las únicas relevantes. Sin embargo, resulta imposible extender el análisis dada la ausencia de datos que pudieran complementar esta labor. En segundo lugar, la información que surge del padrón refiere sólo a aquellas personas que dictan clases y/o realizan tareas de investigación en la FCE-UBA y que son reconocidas por las autoridades de la misma, excluyendo a un gran número de docentes que desempeñan las mismas actividades sin poseer el nombramiento correspondiente. En este sentido, cabe mencionar que la situación descrita en el presente documento se mostraría más grave si se tuviera en cuenta a la totalidad del plantel docente efectivo de la Facultad. Por último, si bien la información disponible para 2002 y 2008 está desagregada por cargos, adoptando ciertas pautas (explicitadas en el Anexo Metodológico), es posible computar los datos también en términos de personas; lo cual no ocurre en el caso de la información obtenida para este año. A su vez, habiendo adoptado criterios homogéneos para procesar la información de los primeros dos años, consideramos que los datos obtenidos son comparables; algo que no ocurre con los del 2010, debido a que el procesamiento (es decir, la agregación de cargos en personas) fue realizado por la facultad⁷.

Antes de comenzar con el análisis de la información es importante aclarar que la misma será evaluada a la luz de lo expuesto en el Estatuto Universitario y reglamentaciones complementarias, las cuales, entendemos, expresan el “espíritu” de la Universidad en cuanto a las condiciones necesarias para el correcto funcionamiento de esta institución en general y de sus UA en particular. Por otra parte, en aquellas situaciones en las que la realidad se desvíe de lo establecido por la normativa vigente, realizaremos algunas consideraciones respecto al impacto sobre el funcionamiento de la Facultad en tanto institución educativa.

⁷ Para más detalles ver el Anexo Metodológico del presente trabajo.

1. UNA PRIMERA MIRADA.

En esta primera sección se buscará analizar cómo está compuesto el universo docente, según las principales variables que surgen del padrón (esto es jerarquía, designación, dedicación y renta). Por lo cual, la misma se estructurará en base a estas últimas.

1.1. Jerarquía.

El artículo 25 del Estatuto de la UBA (1983) explica que “el personal docente se compone de profesores y auxiliares docentes”. A su vez, al interior de cada universo existe una estructura jerárquica establecida en los artículos 24, en el caso de los profesores, y 65, para los auxiliares docentes:

1. Profesores regulares.
 - a) Titulares plenarios, titulares y asociados;
 - b) Adjuntos;
2. Profesores consultos,
3. Profesores contratados e invitados,
4. Profesores eméritos y honorarios,
5. Docentes autorizados y libres⁸.
6. Jefe de Trabajos Prácticos (JTP);
7. Ayudantes Primeros;
8. Ayudantes Segundos.

A los fines de simplificar la clasificación enumerada anteriormente y, dado que las categorías de consulto, contratado e invitado, emérito y honorario, autorizados y libres, también son susceptibles de discriminarse entre profesores titulares, asociados y adjuntos; dentro de la categoría “profesores” consideraremos estos últimos tres conjuntos.

De esta forma, como se puede observar en el cuadro siguiente, la composición del universo de los profesores se mantuvo casi inalterada en el transcurso de estos años. Se incrementa levemente la participación de los Titulares y Adjuntos, y la de los Asociados disminuye, aunque la caída de estos últimos se explica por el hecho de haberse mantenido estable a lo largo del tiempo, mientras las otras categorías crecieron. Si se considera sólo el universo de profesores, en todo el período alrededor del 80% son Adjuntos, mientras que el 20% se reparte casi en partes iguales entre Titulares y Asociados. Esta realidad se explica porque el que es necesario que haya un Adjunto por cada curso.

⁸ En ambos casos, colaboran en la enseñanza con carácter ad-honorem según lo expuesto por el mismo artículo.

Cuadro 1: Cargos por escalafón. 2002 y 2008. FCE-UBA.

	2002		2008		2002-2008	
	Absoluto	Porcentaje	Absoluto	Porcentaje	Absoluto	Porcentaje
Prof. Titular	178	4,5%	211	4,9%	33	8,7%
Prof. Asociado	172	4,4%	172	4,0%	0	0,0%
Prof. Adjunto	1.334	34,0%	1.539	35,7%	205	53,8%
J.T.P.	334	8,5%	256	5,9%	-78	-20,5%
Ayte. de 1a	541	13,8%	1.373	31,9%	832	218,4%
Ayte. de 2a	1.360	34,6%	759	17,6%	-601	-157,7%
S/D	10	0,3%	0	0,0%	-10	-2,6%
TOTAL	3.929	100%	4.310	100%	381	100%

Fuente: Elaboración propia.

Por su parte, el conjunto de los auxiliares docentes fue mucho más dinámico en este período, ya que si bien se observa una leve caída de los J.T.P., los Ayudantes de Primera crecen en forma considerable (de hecho, más que duplican la cantidad vigente en 2.002) y los Ayudantes de Segunda decrecen en forma notoria (se reducen casi en la mitad en estos seis años). Si bien es posible considerar que durante el período se registró un proceso de ascenso en el escalafón docente, este comportamiento llama poderosamente la atención, principalmente por la magnitud de los cambios observados. Como resultado de los mismos, mientras que los Ayudantes de Segunda representaban al 60% del total en 2002, seis años más tarde pasaron a constituir aproximadamente el 32%. Por su parte, los Ayudantes de Primera crecieron del 24% a casi el 58%.

1.2. Designación.

Según lo establecido en el Estatuto “los profesores regulares constituyen el principal núcleo de la enseñanza e investigación dentro de la Universidad” (artículo 36) y “son designados por concurso en conformidad con la reglamentación que dicta el Consejo Superior de la Universidad” (artículo 37). En base a esto, comprendemos que el sistema de concursos constituye el procedimiento normal por el que se deberían asignar los cargos en la Universidad. Sin embargo, esto no quita que existan excepciones, las cuales se encuentran contempladas en el mismo Estatuto. En este trabajo hemos considerado todas las categorías existentes, pero las hemos condensado en cuatro grupos diferentes (Regular, Interino, Otros (CS) y Otros (CD))⁹.

⁹ Para más detalles respecto a la composición de estos universos ver el Anexo Metodológico del presente trabajo.

Cuadro 2: Cargos por tipo de designación. 2002 y 2008. FCE-UBA.

	2002		2008		2002-2008	
	Absoluto	Porcentaje	Absoluto	Porcentaje	Absoluto	Porcentaje
Regular	627	16,0%	706	16,4%	79	20,7%
Interino	3.243	82,5%	3.477	80,7%	234	61,4%
Otros (CS)	18	0,5%	11	0,3%	-7	-1,8%
Otros (CD)	40	1,0%	116	2,7%	76	19,9%
S/D	1	0,0%	0	0,0%	-1	-0,3%
TOTAL	3.929	100%	4.310	100%	381	100%

Fuente: Elaboración propia.

Utilizando esta clasificación se puede observar que aproximadamente un 16% de los cargos fueron asignados a través de un concurso en el período 2.002-2.008. A su vez, queda en evidencia el carácter de excepción de las designaciones realizadas por el Consejo Directivo como por el Consejo Superior contempladas por el Estatuto, ya que las mismas apenas llegan a representar el 3% de los cargos en 2008, mientras que en 2002 su participación era de la mitad 1,5%.

Cuadro 3: Personas por tipo de designación. 2002 y 2008. FCE-UBA.

	2.002		2.008		2.002-2.008		2.010	
	Absol.	Porcent.	Absol.	Porcent.	Absol.	Porcent.	Absol.	Porcent.
Regular	516	18,5%	544	15,8%	28	4,3%	459	14,3%
Interino	2.214	79,4%	2.771	80,5%	557	85,0%	2.757	85,7%
Otros (CS)	18	0,6%	11	0,3%	-7	-1,1%	0	0,0%
Otros (CD)	39	1,4%	116	3,4%	77	11,8%	0	0,0%
TOTAL	2.787	100%	3.442	100%	655	100%	3.216	100%

Fuente: Elaboración propia.

Frente a esta situación, en el año 2.003, en el Reglamento para la Provisión de Cargos de Profesores Regulares, Titulares, Asociados y Adjuntos las autoridades de la Universidad reconocieron que “[...] la existencia en algunas Unidades Académicas de altos porcentajes de profesores interinos [...] dificulta la conformación de una comunidad universitaria en la que la tarea académica constituya el centro de la actividad de quienes integran esa planta”. A pesar de ello, cinco años más tarde, el 80,5% de los docentes de Económicas eran interinos y, dos años después, esta participación alcanzó el 85,7%. Evidentemente, esta situación se aleja de lo establecido por lo que la UBA considera la situación ideal para el correcto funcionamiento de la institución.

Adicionalmente, esta falta de evaluación de los docentes tiene también sus consecuencias directas sobre el nivel académico de la Facultad¹⁰, ya que la designación por concurso es la forma que determina el Estatuto Universitario para garantizar la idoneidad de los docentes (tanto profesores como auxiliares) de la UBA y la imparcialidad de las designaciones¹¹. Es por ello que, como sostuvimos anteriormente, debería ser el mecanismo de designación más común.

Por último, pero no por ello menos importante, **la falta de designaciones por concurso también tiene sus consecuencias en lo referido a los derechos de los docentes**, principalmente, en dos sentidos. En primer lugar, asegura la “estabilidad laboral”. Al respecto, el Estatuto determina que “los profesores titulares, asociados y adjuntos son designados por Concurso [...]. El término por el cual son designados es de siete años” (artículo 44), con la posibilidad de renovarlos a través de un nuevo concurso¹². En cambio, los docentes interinos pueden ser despedidos sin ninguna causa, ya que sólo alcanza con no renovarles el cargo (el cual dura sólo un año), luego de su vencimiento. De más está decir que esta inestabilidad actúa de forma coercitiva sobre el personal docente, afectando el desempeño académico del mismo, e incluso vulnerando la libertad de cátedra. En segundo lugar, “la condición de regular es la única que asegura el ejercicio de derechos y obligaciones de los profesores, y la única que asegura el gobierno tripartito de la Universidad” (Reglamento para la Provisión de Cargos de Profesores Regulares, Titulares, Asociados y Adjuntos). Por lo tanto, todo profesor que no sea concursado puede verse privado de sus derechos, entre los cuales se incluyen los derechos políticos (para más detalles ver la sección “2.1. Por cargo y carácter”).

1.3. Dedicación.

Respecto a la dedicación que implican los cargos docentes, el Estatuto establece, en su artículo 27, que “los profesores y los auxiliares docentes serán: de dedicación exclusiva, de dedicación semiexclusiva o de dedicación parcial”¹³, mientras que, en el artículo 26, se

¹⁰ La misma Universidad afirmaba, en el documento citado anteriormente, que “en lo que respecta al personal docente, la regularidad es un elemento fundamental para el logro del nivel académico deseado”.

¹¹ Según el artículo 37 del Estatuto Universitario la reglamentación de la designación por concurso asegura “la exclusión y la imposibilidad de toda discriminación ideológica o política y de todo favoritismo localista” y “que los antecedentes, la versación de los candidatos y su capacidad como docentes y como investigadores, sólo sean juzgados por jurados de autoridad e imparcialidad indiscutibles, jurados que si es necesario, pueden ser integrados por personalidades argentinas o extranjeras no pertenecientes a la Universidad”.

¹² El artículo 44 continúa “[...] En el año del vencimiento de dicho plazo [los siete años] se llamará nuevamente a concurso [...]”.

¹³ Para explicar en forma resumida en qué consiste la dedicación exclusiva y la parcial, diremos que la primera le impide realizar tareas rentadas por fuera de las universitarias a aquellos docentes que posean un cargo con

sostiene que **“la Universidad tiende a que la dedicación exclusiva y la dedicación semiexclusiva sean el régimen normal de trabajo del personal docente”**. En otras palabras, los cargos de dedicación exclusiva y semiexclusiva deberían ser la regla, y no la excepción. A nuestro entender, lo que se pretende es que los docentes puedan dedicarse plenamente a la docencia, lo cual que tanto el dictado de las clases, como también la preparación de las mismas, la actualización de los contenidos, el seguimiento del trabajo de los estudiantes (a través de diferentes mecanismos de evaluación), etc.

Adicionalmente, como plantea el mismo Estatuto, la docencia no debe entenderse como una labor que se limita a impartir enseñanza, sino que **“se considera a la investigación como una actividad normal inherente a la condición de docente universitario”** (artículo 8)¹⁴.

Adicionalmente, en el artículo 1º del Anexo del Régimen de Dedicación Exclusiva se establece que la labor de docencia e investigación constituyen requerimientos ineludibles de tal dedicación. Por lo tanto, de lo dicho anteriormente se desprende que si no existieran los cargos de dedicación exclusiva, la investigación se convertiría en una actividad opcional, esporádica y, fundamentalmente, que no se encontraría bajo el dominio de la universidad pública.

Cuadro 4: Cargos por dedicación. 2002 y 2008. FCE-UBA.

	2002		2008		2002-2008	
	Absol.	Porcent.	Absol.	Porcent.	Absol.	Porcent.
Exclusiva	59	1,5%	60	1,4%	1	0,3%
Semi exclusiva	42	1,1%	59	1,4%	17	4,5%
Parcial	3.818	97,2%	4.191	97,2%	373	97,9%
S/D	10	0,3%	0	0,0%	-10	-2,6%
TOTAL	3.929	100%	4.310	100%	381	100%

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar en el Cuadro 4, la situación en la FCE-UBA dista mucho de parecerse a la que la Universidad considera como óptima, ya que tanto en 2.002 como en 2.008, menos del 3% de los cargos son de dedicación exclusiva y semiexclusiva, mientras que

dicha dedicación, mientras que la segunda “se reserva para quienes, por la índole de su profesión, **desarrollan sus investigaciones y su práctica profesional fuera de la Universidad**” (artículo 30). Para más información véase artículo 28, 29 y 30 del Estatuto Universitario, el Régimen de Dedicación Exclusiva, y el Régimen de Dedicación Semiexclusiva y Parcial.

¹⁴ Por lo tanto, se entiende que la UBA considera a la docencia y a la investigación como dos actividades que “van de la mano”. De esta manera, el rol de la Universidad no se limita a la transmisión de conocimientos, sino que comprende, además, su generación. Dado que se comparte esta forma de concebir a la actividad docente, a lo largo de este trabajo nos referimos a la misma en este doble sentido.

el 97,2% restante corresponde a cargos de dedicación parcial. En el Cuadro 5 se incluye la misma información, pero presentada en términos de personas¹⁵.

Cuadro 5: Personas por dedicación. 2.002, 2.008 y 2.010. FCE-UBA.

	2.002		2.008		2.002-2.008		2.010	
	Absol.	Porcent.	Absol.	Porcent.	Absol.	Porcent.	Absol.	Porcent.
Exclusiva	59	2,1%	60	1,7%	1	0,2%	36	1,1%
Semi exclusiva	32	1,1%	52	1,5%	20	3,1%	62	1,9%
Parcial	2.687	96,4%	3.330	96,7%	643	98,2%	3.189	100,0%
S/D	9	0,3%	0	0,0%	-9	-1,4%	0	0,0%
TOTAL	2.787		3.442		655		3.189	

Fuente: Elaboración propia.

En este caso, al contabilizar las personas, la situación no mejora en forma considerable. Por la forma en la que se construye el dato a nivel personal para los años 2.002 y 2.008, es importante notar que la disminución de los cargos de dedicación semi exclusiva respecto a los valores observados en el cuadro anterior implica que las personas que los detentan poseen otros que demandan una dedicación superior, es decir exclusiva. De esta forma, no sólo habría una escasez de este tipo de cargos, sino que, a su vez, los mismos se encuentran distribuidos de forma tal que se concentran en las mismas personas.

Ahora bien, ¿cómo afecta esta situación al funcionamiento de esta UA en tanto institución educativa? Para responder a esta pregunta, hay que tener en cuenta que una de las variables que más influye en la remuneración docente es la dedicación que demanda el cargo que uno posee¹⁶. Por lo tanto, existe una restricción económica a la dedicación que se pueda destinar a la tarea docente, lo cual obliga al personal docente a poseer otro trabajo como fuente de ingresos, en cuyo caso la cantidad de tiempo que podrá destinar a la docencia depende de la exigencia del mismo. Por otra parte, es importante considerar que la relación entre esta ocupación adicional y la docencia no se encuentra garantizada, y aún en caso de que fueran complementarias (como por ejemplo en caso de que el trabajo adicional comprenda la tarea de investigación), como sostuvimos anteriormente, la misma escapa al dominio de la universidad pública, afectando su autonomía.

¹⁵ Para conocer la forma en la cual fueron asignados los cargos en los casos de las personas que poseen más de uno en los años 2.002 y 2.008 ver el Anexo Estadístico del presente trabajo.

¹⁶ Es importante notar que en este argumento estamos suponiendo que todos los cargos son rentados, lo cual veremos que no se verifica en la realidad en la siguiente sección (**1.4. Rentas**) y más claramente en la **sección 2.2 Por designación, dedicación y renta**. No obstante, la potencialidad de este supuesto radica en poner de manifiesto que aún en esta situación subsisten graves inconvenientes que conspiran contra el correcto desempeño de la actividad docente.

1.4. Rentas.

Dentro del universo de los docentes nombrados de la Facultad, hay quienes cobran por el trabajo que realizan (rentados) y otros que no (ad-honorem)¹⁷. Como se puede observar en los cuadros siguientes, en términos de cargos, los ad-honorem representan casi el 60% del total, cifra bastante similar a la que se registra cuando se considera al número de personas que componen el plantel docente de la UA. Llama poderosamente la atención que entre 2.002 y 2.008 el crecimiento de los ad honorem es más veloz que el de los rentados (en ambos cuadros). Por las razones mencionadas en el Anexo Metodológico, los datos referidos al 2.010 no resultan comparables. Si lo fueran, los mismos indicarían una reducción de la proporción de trabajadores no remunerados, respecto al registro anterior. No obstante, esta situación no logra reducir significativamente su participación en el total.

Cuadro 6: Cargos según renta. 2002 y 2008. FCE-UBA.

	2.002		2.008		2.002-2.008	
	Absol.	Porcent.	Ausol.	Porcent.	Absol.	Porcent.
Rentados	1.672	42,6%	1.737	40,3%	65	17,1%
Ad-honorem	2.257	57,4%	2.573	59,7%	316	82,9%
TOTAL	3.929	100%	4.310	100%	381	100%

Fuente: Elaboración propia.

Al igual que en el apartado anterior, si se tiene en cuenta el criterio utilizado para pasar de personas a cargos, de la comparación entre el número de cargos y personas rentadas es posible deducir que los primeros se concentran en las personas que ya perciben un salario.

Cuadro 7: Personas según renta. 2002 y 2010. FCE-UBA.

	2.002		2.008		2.002-2.008		2.010	
	Absol.	Porcent.	Absol.	Porcent.	Absol.	Porcent.	Absol.	Porcent.
Rentados	1.309	47,0%	1.304	37,9%	-5	-0,8%	1.332	40,5%
Ad-honorem	1.478	53,0%	2.138	62,1%	660	100,8%	1.884	57,3%
TOTAL	2.787	100%	3.442	100%	655	100%	3.216	100%

Fuente: Elaboración propia.

De esta forma, queda claro que no sólo es un problema de la dedicación que exigen los cargos rentados, sino que la falta de remuneración termina de liquidar casi toda posibilidad de que la docencia sea la actividad prioritaria del personal docente. Al igual que fuera mencionado en la sección anterior, esta situación afecta tanto a la calidad de la educación de la población

¹⁷ En este caso resulta sumamente importante aclarar que los docentes no nombrados, los cuales no son considerados por el padrón docente, tampoco cobran por las tareas que realizan; y que dentro de los que sí cobran existe un universo que cobra por una designación de jerarquía menor a la que le corresponde por las tareas que realiza. Sin embargo, es imposible dar cuenta de estas dos situaciones a partir de la información disponible.

estudiantil de la Facultad, por la imposibilidad de dedicarle a la labor docente el tiempo que la misma requiere, como a la autonomía universitaria, por el hecho de quedar en manos de agente externos a la Universidad el sostenimiento de los docentes e investigadores.

2. PROFUNDIZANDO EL ANÁLISIS.

Habiendo presentado en términos generales los datos, en esta sección se analizará en forma más detallada qué es lo que ocurre al interior de algunos de los universos descritos anteriormente, a través de un cruzamiento de datos, a los fines de entender más acabadamente en qué situación se encuentra el personal docente de la FCE-UBA.

2.1. Por cargo y carácter.

Como fuera dicho anteriormente, la condición de Regular es la que habilita a los docentes a participar en el gobierno de las distintas UA y, por ende, de la Universidad.

Ahora bien, de acuerdo con lo establecido por el artículo 105 del Estatuto, el gobierno de cada UA “está a cargo de un Consejo Directivo (CD) y de un Decano”. A su vez, “el CD está integrado por ocho representantes por los profesores; cuatro representantes por los graduados, uno de los cuales, por lo menos, deberá pertenecer al personal docente, y cuatro representantes por los estudiantes. En el caso de que los auxiliares docentes superen el treinta y tres por ciento (33%) del padrón de graduados tendrán, por lo menos, dos (2) representantes” (artículo 106 del cuerpo normativo mencionado previamente). En otras palabras, **los docentes participan del gobierno de la Facultad a través de sus representantes en el CD que, según los artículos 1 y 2 del Reglamento Electoral de los Profesores, “serán electores únicamente los profesores regulares que revistan en las categorías de titulares plenarios, titulares, asociados y adjuntos [...]”** y que “podrán ser candidatos los profesores regulares titulares plenarios, titulares y asociados, los adjuntos cuando su número supere el veinte por ciento (20%) del total de aquéllos, y los eméritos y consultos (artículo 119, inciso a)”.

Por lo tanto, como se puede observar en los Cuadros 8, 9 y 10, los ocho consejeros docentes eran elegidos por 473 docentes (38,4% del total de profesores y 17% del total de docentes) en el año 2.002; por 477 docentes (35,2% del total de profesores y 13,9% del total de docentes) en el año 2.008; y por 432 docentes (31,9% del total de profesores y 12,9% del total de docentes)¹⁸. De esta forma, consideramos que existen argumentos contundentes como para

¹⁸ Es importante remarcar que en este último período la proporción de profesores que no se pudo determinar de qué manera se les asignó el cargo es elevada. Sin embargo, su incorporación no modifica significativamente las conclusiones a las que hemos llegado.

cuestionar la representatividad de los Consejeros Profesores quienes detentan la mitad más uno de los cargos del CD. Por otra parte, esta situación nos lleva a preguntarnos **hasta qué punto la falta de concursos no es parte de una política dirigida explícitamente a sostener esta situación de exclusión política de las mayorías** (para más detalles ver la siguiente sección, “2.2. Por designación, dedicación y renta”).

Cuadro 8: Personas por escalafón jerárquico y designación. 2.002. FCE-UBA.

	Prof. Honorario	Prof. Titular	Prof. Asociado	Prof. Adjunto	J.T.P.	Ayte. de 1ª	Ayte. de 2ª	TOTAL
Regulares	0	66	75	332	34	7	2	516
No regulares	9	54	21	675	109	360	1.043	2.271
TOTAL	9	120	96	1.007	143	367	1.045	2.787

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 9: Personas por escalafón jerárquico y designación. 2.008. FCE-UBA.

	Prof. Honorario	Prof. Titular	Prof. Asociado	Prof. Adjunto	J.T.P.	Ayte. de 1ª	Ayte. de 2ª	TOTAL
Regulares	0	65	49	363	21	42	4	544
No regulares	2	62	34	777	157	1.165	701	2.898
TOTAL	2	127	85	1.140	178	1.207	705	3.442

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 10: Personas por escalafón jerárquico y designación. 2.010. FCE-UBA.

	Prof. Honorario	Prof. Titular	Prof. Asociado	Prof. Adjunto	Docente Libre	J.T.P.	Ayte. de 1ª	Ayte. de 2ª	TOTAL
Regular	0	61	27	344	0	0	23	4	459
No regulares	0	64	66	716	0	143	1.309	459	2757
S/D	6	45	17	9	45	0	0	0	122
TOTAL	6	169	110	1.068	45	143	1.332	463	3.338

Fuente: Elaboración propia.

2.2. Por designación, dedicación y renta.

Este análisis cobra relevancia por dos cuestiones. Por un lado, porque un argumento muy difundido para justificar la escasez de concursos (con las consecuencias enumeradas previamente) es la falta de presupuesto. Por otro lado, porque, como dijimos anteriormente, es importante ver qué proporción del personal rentado se dedica en forma exclusiva a la docencia, a los fines de comprender el impacto de los diferentes tipos de dedicación,

descartando el universo de quienes necesariamente conciben a la docencia como una actividad secundaria por el hecho no percibir una remuneración.

Cuadro 11: Cargos por designación, dedicación y renta. 2.002. FCE-UBA.¹⁹

	Regulares				No regulares					TOTAL
	Ded Exc	Ded Semi	Ded Parc	Total	Ded Exc	Ded Semi	Ded Parc	S/D	Total	
Rentados	15	2	608	625	44	30	973	0	1.047	1.672
Ad-honorem	0	1	1	2	0	9	2.236	10	2.255	2.257
TOTAL	15	3	609	627	44	39	3.209	10	3.302	4.087

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 12: Cargos por designación, dedicación y renta. 2.008. FCE-UBA.

	Regulares				No regulares				TOTAL
	Ded Exc	Ded Semi	Ded Parc	Total	Ded Exc	Ded Semi	Ded Parc	Total	
Rentados	13	11	681	705	47	38	947	1.032	1.737
Ad-honorem	0	0	0	0	0	10	2.563	2.573	2.573
TOTAL	13	11	681	705	47	48	3.510	3.605	4.363

Fuente: Elaboración propia.

Respecto a la primera de las cuestiones, es importante notar que en ambos años aproximadamente el 40% de los cargos de los cargos docentes rentados (625 de 1.672 en 2.002, y 705 de 1.737 en 2.008) fueron otorgados en forma interina, es decir que aun disponiendo de la renta correspondiente para la realización de un concurso, este último no se abre²⁰. Por lo tanto, se considera que si bien la falta de presupuesto constituye uno de los grandes problemas que atraviesa la educación pública en general y la UBA en particular, no se puede recurrir a la misma para justificar el bajo porcentaje de cargos concursados, ya que a pesar de ella se dispone de fondos como para concursar un porcentaje mayor de los cargos.

En relación con la segunda cuestión, se puede observar que **una proporción ínfima de los cargos** (el 2,2% en el 2.002 y el 2,5% en 2.008) **se ajustan a lo establecido por el Estatuto** en relación a las condiciones de trabajo de los docentes de la Universidad, **es decir se trata de cargos rentados y con dedicación exclusiva o semiexclusiva**. Por otra parte, lo que es mucho peor, una proporción menor de los mismos fueron designados a través de un concurso. Obviamente no hay docentes ad-honorem con dedicación exclusiva, porque sería un caso

¹⁹ Al observar este cuadro llama poderosamente la atención de cargos regulares no remunerados. Situación que atribuimos a la existencia de ad honorems en un sentido más puro (es decir, de personas que habiendo accedido a un cargo que debería ser remunerado, resignan dicha retribución y se dedican a la docencia “por el honor”), o a un error administrativo en la carga de datos en el padrón docente.

²⁰ Si bien el padrón no proporciona datos concretos en relación a la duración de los cargos interinos, se tiene la certeza de que no son pocos los docentes que ocupan cargos interinos por años y hasta décadas, lo cual reforzaría el argumento expuesto.

insostenible, pero sí los hay con dedicación semiexclusiva. De los docentes con dedicación semiexclusiva una gran cantidad (32 de 42 en 2.002 y 49 de 59 en 2.008) se encuentran rentados, pero la mayoría son interinos. Por lo tanto, si bien quienes ostentan los mismos gozan del beneficio de la renta, el cargo no fue asignado a través del mecanismo establecido por el Estatuto, en correspondencia con lo mencionado anteriormente. Finalmente, **en el caso de los cargos con dedicación parcial, la mayoría de los mismos no son remunerados (2.237 de los 3.818 en 2.002 y 2.563 de los 4.191 en 2.008), estos se encuentran en las antípodas de la situación óptima sostenida por la Universidad.**

3. CONCLUSIONES.

Por todo lo dicho anteriormente, queda en evidencia que las condiciones laborales de los profesores y auxiliares docentes de la FCE-UBA distan de ser las mejores a la luz de lo establecido por el Estatuto Universitario, y que esta situación no sólo afecta a los docentes, sino también a los estudiantes en su formación, y a la Universidad en su condición de institución educativa autónoma. Dado el escenario presentado en este trabajo cobra vital importancia realizar estudios más profundo respecto a las razones por las cuales se verifica esta situación. Algunos autores que han avanzado significativamente en este sentido han sido Hobert (2007, 2009) e Iñigo Carrera (2010). Sin embargo, no era el objetivo de este trabajo profundizar estos análisis, sino aportar evidencia empírica que contribuyera con los mismos y que sirviera como puntapié inicial a los fines de instalar esta discusión de gran relevancia para el funcionamiento de la FCE-UBA como institución educativa.

4. REFERENCIAS.

4.1. Fuentes de información.

Censo de docentes de la Universidad de Buenos Aires, realizado por la Secretaría de Asuntos Académicos en el año 2004.

Censo de estudiantes de la Universidad de Buenos Aires, realizado por la Secretaría de Asuntos Académicos en el año 2004.

Padrones de docente de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires, vigentes a julio de 2002, agosto de 2008 y junio de 2010.

4.2. Bibliografía citada y consultada.

Arakaki, G. (2008), “Informe sobre la situación docente - 2008. Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires” presentado en la Reunión Abierta de la Comisión Directiva de la AGD – FCE-UBA, realizada el día miércoles 27 de agosto, Buenos Aires.

Hobert, R. (2007), “Entre la portazo y la zanahoria. La docencia por el honor en la Universidad de Buenos Aires”, en Revista Apuntes de Investigación del CECyP, N° 12, Buenos Aires.

Hobert, R. (2009), “El honor como encrucijada: Docencia ad honorem e inequidad en la Universidad de Buenos Aires”, en “Análisis Organizacional”, FCE-UBA, Buenos Aires.

Iñigo Carrera, J. (2010), “Ser social y producción de conciencia. Economistas para qué y el para qué de Astarita” (mimeo).

4.3. Normativa citada y consultada.

Estatuto Universitario puesto en vigencia nuevamente por el decreto 154/83, ratificado por ley 23.068.

Régimen de Dedicación Exclusiva. Resolución (CS) 906/90, dictada el 14 de noviembre de 1990.

Régimen de Dedicaciones Semiexclusiva y Parcial. Resolución (CS) 2318/92, dictada el 11 de marzo de 1992.

Régimen de Designación de Profesores Eméritos y Consultos. Resolución (CS) 3710/89, dictada el 8 de marzo de 1989.

Reglamento Electoral Para Profesores. Resolución (CS) 4.804/89, dictada el 25 de octubre de 1989.

Reglamento Para Auxiliares Docentes. Resolución (CS) 2.036/87. Texto ordenado por la resolución (CS) 2.036/87 y su modificatoria (CS) 4.239/89, dictada el 23 de diciembre de 1987.

Reglamento para la Provisión de Cargos de Profesores Regulares Titulares, Asociados y Adjuntos. Resolución (CS) 1.922/03. Buenos Aires, 8 de octubre de 2003.

5. ANEXO METODOLÓGICO.

5.1. La fuente de información

➤ ¿Cómo viene presentada?

La información publicada en los padrones consta de 4 datos fundamentalmente. Por un lado el número de legajo, el nombre y el apellido de la persona, y el código respectivo al cargo que desempeña en la facultad. Este último consta de un código alfanumérico de 4 posiciones. La primera de ellas refiere a la condición de rentado o no, categorización que presentamos en el Cuadro 1.

Cuadro 1: Codificación de los cargos docentes según renta. Primer dígito.

Primer dígito	Renta	
0	Ad-Honorem	
1	Rentado	Regular
2		Interino

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la FCE-UBA.

Las segundas dos refieren a la jerarquía del cargo y la dedicación. Ambas codificaciones se encuentran desarrolladas en los Cuadros 2 y 3:

Cuadro 2: Codificación de los cargos docentes según escalafón y dedicación. Segundo y tercer dígito.

Segundo y tercer dígito	Cargo s/escalafón		Dedicación
13	Profesores	Titular	Exclusiva
14			Semi exclusiva
15			Simple
16		Asociado	Exclusiva
17			Semi exclusiva
18			Simple
19		Adjunto	Exclusiva
20			Semi exclusiva
21			Simple
22	Auxiliares	J.T.P.	Exclusiva
23			Semi exclusiva
24			Simple
25		Ayudante de Primera	Exclusiva
26			Semi exclusiva
27			Simple
28		Ayudante de Segunda	Simple

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la FCE-UBA.

La cuarta posición refiere a la condición en la cual fue contratado.

Cuadro 3: Codificación de los cargos docentes según carácter. Cuarto dígito.

Cuarto dígito	Carácter
1	Ordinario
2	Regular
3	Interino
4	Director de curso
5	Consulto
6	Emérito
7	Visitante
8	Honorario
9	Reemplazante

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la FCE-UBA.

En este trabajo, con el objetivo de facilitar la lectura de los datos, se procedió a agrupar estas categorías de forma tal de obtener sólo cinco categorías, a saber: “Regulares”, “Interinos”, “Otros (CS)”, “Otros (CD)” y “Sin datos”. Los regulares son aquellos que, independientemente del escalafón en el que se encuentren, accedieron a su cargo a través de un concurso, según lo dispone el artículo 37 del Estatuto. De la totalidad de cargos que no fueron asignados a través de este mecanismo, se pueden clasificar en tres grupos distintos en función del órgano universitario que haya intervenido en dicha designación. Los cargos de Emérito y Honorario, por el hecho de ser nombrados por el Consejo Superior de la Universidad (ver artículo 55 del Estatuto), fueron agrupados dentro de la categoría “Otros (CS)”, mientras que los Consultos, Contratados e Invitados, y Docentes Libres fueron incluidos en “Otros (CD)”, por el hecho de ser designados por el Consejo Directivo de cada UA (ver artículos 52, 54 y 63 del Estatuto, respetivamente)²¹. Aquellas personas que no hayan sido nombradas por concurso, pero que tampoco constituyan un caso de excepción como los planteados anteriormente, serán considerados Interinos. Finalmente, la inclusión de la categoría “Sin Datos” se debe a la ausencia de información en el padrón en lo que respecta al carácter del cargo.

5.2. Criterios de filtrado.

➤ Cargos administrativos.

Por la forma en la que está organizada la estructura del personal de las Unidades Académicas de la UBA, toda persona que trabaje en una de ellas debe figurar como docente, no docente o contratado. Es por ello que existe un universo de personas que poseen una designación como profesor o auxiliar, pero que realizan tareas que, desde nuestro punto de vista, resultan de

²¹ Para realizar esta clasificación en forma completa es necesario cruzar la información provista por la cuarta y la primera posición.

índole administrativa (por ejemplo los jefes de departamento) y que son creados por la necesidad de remunerar una determinada actividad. A los fines de poder distinguir aquellos puestos en los cuales no se realiza una tarea docente en forma estricta o bajo una forma contractual poco común (véanse los casos “G”, “S”, “X” o “Y” del Cuadro 4), la cuarta posición adopta valores distintos a los presentados en el Cuadro 3, en base a los cuales elaboramos la clasificación incluida en la tercera columna del Cuadro 4. El criterio seguido fue considerar como tareas de docencia e investigación (la razón por la cual estas dos actividades fueron asociadas fue desarrollado previamente) a todas aquellas vinculadas al dictado de cursos (según la codificación vigente en la FCE serían aquellos cargos cuyo cuarto dígito sea “G”, “S”, “X” o “Y”) y aquellas que poseen de lugar de trabajo alguno de los institutos o centros de investigación (“B”, “C”, “H”, “I” o “J”).

Cuadro 4: Codificación de los cargos docentes según función. Cuarto dígito.

Cuarto dígito	Función	Clasificación
A	Director de departamento	Administrativo
B	Director de instituto	Investigación
C	Subdirector de departamento	Administrativo
D	Subdirector de instituto	Docencia/Investigación
E	Asesores	Administrativo
F	Secretarios	Administrativo
G	Coordinador de curso	Docencia/Investigación
H	Director de centro	Docencia/Investigación
I	Subdirector de centro	Docencia/Investigación
J	Secretario técnico de centro	Docencia/Investigación
K	Director de área	Administrativo
L	Director de carrera	Administrativo
M	Subdirector de carrera	Administrativo
N	Prosecretario	Administrativo
Ñ	Director del gabinete de computación	Administrativo
O	Subdirector del gabinete de computación	Administrativo
P	Director del gabinete académico de computación	Administrativo
S	Invitado	Docencia/Investigación
U	Subdirector de área	Administrativo
X	Plenario	Docencia/Investigación
Y	Contratado	Docencia/Investigación

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la FCE-UBA.

A su vez, existen algunos códigos que no se incluyen en la clasificación previa. Estos serían: los cargos de Secretarios de Facultad, identificados con un código W11 y W12, según su

dedicación (tiempo completo y simple, respectivamente); y los cargos honorarios ad honorem, identificados con un código 000/8.

➤ ***Información por persona.***

Como fuera dicho anteriormente, los padrones para los años 2002 y 2008 fueron elaborados en términos de cargos docentes, es decir que toda persona que posea más de uno aparecerá más de una vez. Pero dado que contamos con información que nos permite identificar a las personas (nombre, apellido y número de legajo), es posible realizar cálculos en términos tanto de individuos como de cargos. A diferencia de estos dos casos, el padrón docente referido a este año no cuenta con la desagregación por cargos. Esto introduce una distorsión importante respecto a la información para los períodos anteriores, debido a que, en primer lugar, ya no se puede analizar la evolución en términos de puestos de trabajo y, en segundo lugar, dado que desconocemos el criterio de asignación de cargos en el caso de las personas que posean más de uno. En consecuencia, los datos referidos al 2010 no son estrictamente comparables con los resultantes de nuestro procesamiento. A pesar de los inconvenientes que presenta esta información²², su inclusión tiene por objetivo intentar aproximarnos a la situación en la cual se encuentra el personal docente de la Facultad al día de hoy.

➤ ***Agregación de cargos.***

En todos los casos la asignación de las diferentes características se realizó eligiendo la mejor situación posible. Por ejemplo, a los fines de determinar si la persona posee un cargo concursado o interino, se considera que la persona es concursada siempre que posea un cargo de estas características. Nótese que en este caso, al cruzar los diferentes datos, se mezclan criterios y los datos dejan de representar situaciones realmente existentes. Por ejemplo: si una persona posee un cargo de profesor titular interino ad honorem con dedicación parcial y otro cargo de profesor adjunto concursado rentado con dedicación exclusiva, en nuestros datos figurará una persona con un cargo de titular concursado rentado con dedicación exclusiva, el cual en la realidad no existe. Sin embargo, esto nos permite asegurarnos que la situación descrita a lo largo de este trabajo representa un techo, dado que las combinaciones realizadas juntas las mejores características de los cargos, siendo imposible que la persona detente un cargo en mejores condiciones que las asignadas en este ejercicio.

²² Está claro que en nuestro procesamiento la situación representada debía ser interpretada como un techo, debido a que, por lo dicho anteriormente, los criterios de agregación enunciados previamente siempre privilegian la mejor situación. Sin embargo, en el caso de los datos referidos al año 2010, no queda clara cuál debe ser la interpretación de esta información, debido a que el método de asignación de cargos no fue explicitado.